

Módulo 2:

PLE para para el aprendizaje en organizaciones y en comunidades de aprendizaje

Entornos Organizacionales de Aprendizaje para organizaciones que aprenden

El Entorno Organizacional de Aprendizaje (OLE) es el conjunto de fuentes de información, herramientas, actividades, mecanismos cognitivos y redes de personas que usa una organización de forma asidua para aprender.

Pero además son todas las relaciones entre sus elementos, e incluye además la forma en la que organizamos esos elementos en nuestras narrativas, la forma en que lo contamos, la forma en la que entendemos que encajan tecnologías, filosofías, estructuras, acciones y pensamiento todo en uno.

Hay un interés permanente por parte de diversas organizaciones para:

- diseñar soluciones tecnológicas a través de la agregación de herramientas y recursos 2.0 para facilitar el aprendizaje informal de sus miembros,
- ofrecer soluciones tecnológicas a los aprendices para que puedan construir y desarrollar sus PLEs,
- desarrollar plataformas con un enfoque más social, que permita al alumnado participar en actividades formales desplegando su propio PLE,
- o desarrollar entornos de aprendizaje pensando no tanto en los individuos sino más bien en las organizaciones, con el objeto de ofrecer un PLE institucional.

Todas estas iniciativas no dejan de acercarse al concepto de PLE desde una visión tecnocentrista, mientras que hay otras líneas de reflexión centradas en los procesos de aprendizaje y en las personas y las organizaciones. En este sentido cabe destacar el interés de Ravet y Attwell (2007) por definir entornos de aprendizaje ‘institucionales’, en tanto que *“las organizaciones, como los individuos, aprenden a través de la reflexión sobre propia práctica, su investigación colaborativa y sus redes de conocimiento”*.

Ravet y Attwell proponen el acrónimo **POLE** para referirse a los Entornos Personales e Institucionales de Aprendizaje como aquellos ecosistemas que permiten o facilitan la interacción entre las actividades de aprendizaje informal de los miembros de la organización, gestionadas a través de sus respectivos PLEs, y los procesos de gestión del conocimiento de la propia organización a través de la reflexión como apoyo para su transformación y construcción identitaria. También Ismael Peña-López [2010] apuesta por esta línea de trabajo si bien usa el acrónimo **HIPL** para referirse a los [Entornos Híbridos de Aprendizaje Personal-Institucional](#).

Inspirados en todas estas ideas, y con el objetivo de ayudar a la población activa a construir y desarrollar sus Entornos Personales de Aprendizaje tanto para su propio desarrollo personal como para la mejora de su empleabilidad, también hemos trabajado en el [Proyecto IKANOS](#) en el diseño de un sistema de acompañamiento para la construcción de un entorno personal de aprendizaje, que [hemos llamado iPLE](#).

Entornos Organizacionales de Aprendizaje para organizaciones que aprenden

Las organizaciones tienen una identidad digital, que se construye a través de la interacción en una serie de redes en un sector, una cadena de suministro, un grupo de clientes, una red de innovación, un espacio geográfico, etc.

La capacidad de lograr una transformación interna es uno de los objetivos principales del aprendizaje organizacional, a la vez que se preserva la identidad y la cultura organizacional. Las organizaciones, como los individuos, aprenden a través de la reflexión sobre su propia práctica, investigación colaborativa y redes de conocimiento.

El aprendizaje organizacional necesita el apoyo de los sistemas de información: existen sistemas de gestión del conocimiento (KM), sistemas de planificación de recursos empresariales (ERP), sistemas de gestión de relaciones con los clientes (CRM), sistemas de información de recursos humanos (HRIS) y sistemas de gestión de la cadena de suministro.

La principal diferencia entre los **Entornos Organizacionales de Aprendizaje** y los sistemas de información existentes es su relación interna: mientras que los viejos sistemas de información organizacional estaban basados en la idea de integración, los Entornos Organizacionales de Aprendizaje (OLEs) se basan en la agregación de partes poco acopladas. Y esta idea de agregación es la que hace posible un nuevo tipo de relación entre los Entornos Personales de Aprendizaje (PLEs) y los Entornos Organizacionales de Aprendizaje (OLEs): en los antiguos sistemas, los individuos eran conocidos por su número de empleado y por su número de teléfono en el directorio de la empresa; en el nuevo sistema, las personas serán conocidas por sus portfolios (por sus ideas, por lo que hacen) y los directorios serán la agregación de la información relevante extraída de ePortfolios individuales.

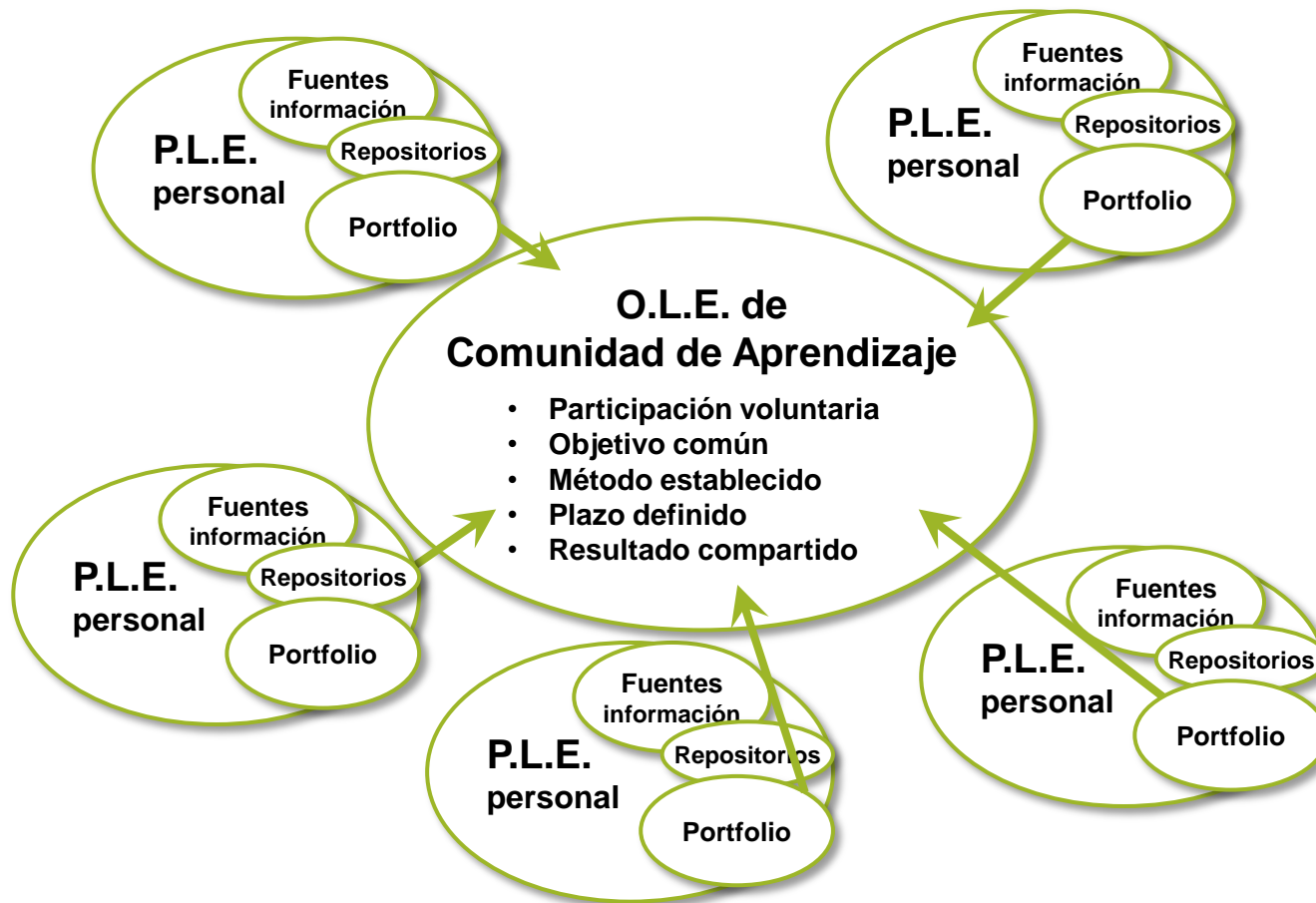
Este enfoque podría mejorar en gran medida la eficiencia de las organizaciones. Por ejemplo, muchas iniciativas de gestión del conocimiento fallan porque se pide a los empleados que renuncien a sus conocimientos para colocarlos en un repositorio organizacional, mientras que a través de la agregación, es posible construir un sistema de reconocimiento, basándose más en la motivación intrínseca para aprender y que la motivación extrínseca de mando y control.

Por lo tanto, un OLE puede ser descrito como un sistema que valora todos sus activos a nivel organizacional, incluyendo la identidad de los individuos, preservando su propia identidad. Y al igual que los PLEs, los Entornos Organizacionales de Aprendizaje (OLEs) pueden cruzar los límites institucionales.

Modelo de O.L.E. y comunidad de aprendizaje

La aportación que proporciona añadir **una nueva capa metodológica** al trabajo individual que se realiza en las Comunidades de Aprendizaje.

El objetivo es que **cada participante en la Comunidad de Aprendizaje realice su trabajo personal desarrollando un Entorno Personal de Aprendizaje**. El PLE facilita la ordenación sistemática de las fuentes de aprendizaje, la curación de contenidos, la actualización de la información recibida y compartida y dota de estrategias de aprendizaje permanente a sus usuarios.



La difusión del **modelo de P.L.E.** creado en el **proyecto ikanos** en una comunidad profesional puede contribuir de forma decisiva a mejorar la formación permanente de los profesionales.

La combinación de estas dos estrategias de aprendizaje, el P.L.E. y la CoP, permitirá dotar a los profesionales de cualquier organización de habilidades eficaces para desarrollar trabajos e investigaciones grupales, de manera remota y con una actualización continua de los temas que se trabajan.

Que es una comunidad de Aprendizaje

La comunidad de Aprendizaje es una estructura flexible, capaz de adaptarse a las necesidades de formación continua de un colectivo profesional. Según Wenger, McDermott y Snyder (2002) una comunidad de Aprendizaje (CoP) es «un grupo de personas que comparten una preocupación, un conjunto de problemas o un interés común acerca de un tema, y que profundizan su conocimiento y pericia en esta área a través de una interacción continuada».

El moderador es una pieza clave que garantiza el funcionamiento de las CoP, sobre todo en el caso de las CoP virtuales. El moderador promueve la participación, gestiona los contenidos que intercambian los miembros, identifica contenidos relevantes y los cataloga y almacena para facilitar su reutilización.

Para arrancar con garantías una comunidad de Aprendizaje, hay que buscar dentro de la organización a gente inquieta que esté haciendo algo novedoso, posibles grupos, que de manera más o menos informal, estén trabajando ya en la solución de un problema.

Para asegurar la finalización de los trabajos de las CoP, hay que contar con el apoyo de líderes facilitadores que potencien la creación de redes, que generen ecosistemas en los que el saber hacer, el conocimiento sea rentabilizado en beneficio de la comunidad docente.

Requisitos para formar las comunidades de Aprendizaje eficaces:

- Participantes: Hasta 10 personas.
- Plazo : De tres a 6 meses.
- Temas de su interés y con un grado de dificultad asumible (por el idioma de las fuentes, por el grado de abstracción)
- Muy importante la figura del dinamizador.
- Ubicación: Con cercanía física para que un 20% de las reuniones de trabajo puedan ser presenciales.
- Medios tecnológicos: Con medios para que el 80% de la reuniones puedan ser online.
- Compromiso: Interés en el tema y compromiso personal para finalizar los trabajos y no abandonar la comunidad.
- Recursos: Competencias digitales para trabajar en la nube con herramientas colaborativas.

Moderación en una comunidad de Aprendizaje

Un moderador de una comunidad de Aprendizaje tiene conocimiento y pasión por el tema que se investiga. Debe ser respetado por los integrantes del grupo y disponer de libertad para poder gestionar las intervenciones, distinguir las aportaciones interesantes.

Tiene un papel central en la gestión documental: guardar los documentos adjuntos que se vayan presentando, realizar resúmenes periódicos, etc.

Las TIC proporcionan importantes ventajas a las comunidad de Aprendizaje virtuales y el moderador debe saber aprovecharlas.

Funciones clave del moderador en una comunidad de Aprendizaje eficaz:

- Identificar temas importantes que deben tratarse en el ámbito de la comunidad de Aprendizaje.
- Planificar y facilitar las actividades de la comunidad de Aprendizaje. Éste es el aspecto más visible del papel del moderador.
- Conectar informalmente a los miembros de la comunidad de Aprendizaje, superando los límites entre las unidades organizacionales, y gestionar los activos del conocimiento.
- Potenciar el desarrollo de los miembros de la comunidad de Aprendizaje mediante el desarrollo individual de los Entornos Personales de Aprendizaje.
- Gestionar la frontera entre la comunidad de Aprendizaje y la organización formal, como por ejemplo los equipos y otras unidades organizacionales.
- Ayudar a construir la práctica, incluyendo el conocimiento base, la experiencia adquirida, las mejores prácticas, las herramientas y los métodos, y las actividades de aprendizaje, es decir, gestionar la información generada en:
 - Áreas de comunicación síncrona y asíncrona
 - Áreas de edición de recursos de información: edición y distribución de documentos, con variados formatos de salida (word, pdf, html)
 - Intercambio de información: Consulta de contenidos y Consulta de actividades derivadas de los objetivos
 - Anuncios: Publicación de información de interés general
- Valorar la salud de la comunidad de Aprendizaje y evaluar las contribuciones de los miembros a la organización.

Ventajas y dificultades de la comunidad de Aprendizaje

Ventajas:

Aprendizaje. Los participantes aprenden sobre:

- **la materia** objeto de la CoP: Los participantes eligen un tema en el que profundizar y a lo largo de los debates y como fruto de la interacción, van incorporando nuevos conocimientos a su bagaje.
- **habilidades:** escuchar, debatir, trabajar en equipo, sintetizar, negociar o comunicar.
- **desarrollo de las competencias digitales:** el equipo tiene que buscar, filtrar, clasificar y curar información, utilizar herramientas de trabajo colaborativo (google drive), compartir e interrelacionarse (dropbox, skype, hangout), etc.

Productos: Los participantes se comprometen a realizar un documento final que recoge sus investigaciones y responde al objetivo inicial establecido por la comunidad. Estos productos se publican y comparten para que puedan ser consultados por otros miembros de la comunidad docente. Se producen así textos, guías, manuales de diversos temas, muy útiles para el autoaprendizaje.

Creación de redes: Aunque la CoP tiene un periodo "formal" de vida, los miembros de una CoP suelen seguir conectados para profundizar o para trabajar en otro tema. Queda establecida una red que facilita la relación virtual y presencial para otras cuestiones.

Dificultades:

- **Participación:** En el trabajo online no todos los miembros del grupo rinden igual. Suele haber un núcleo de personas muy activas que siempre están disponibles; una capa formada por personas que contribuyen si se les pide directamente (ahí la relevancia del coordinador); y un último grupo que se limitan a observar el progreso de las tareas.
- **Falta de cultura 2.0:** Se identifica la formación, el grupo de trabajo, con "presencialidad" por carencias en el uso de herramientas digitales imprescindibles. En las CoP, el conocimiento no lo aporta un profesor inexistente, sino los participantes.

Requisitos:

Medios: Coordinación experta, un espacio presencial y virtual, un calendario formalizado para desarrollar actividad.

Reconocimiento, visibilidad: los participantes explican a la organización qué han hecho, con qué metodología y cuánto se han divertido.

Gestión de comunidades de Aprendizaje

Mantener vivo un buen número de comunidades de Aprendizaje exige importantes tareas de coordinación y gestión:

- Mantener un directorio actualizado de profesionales reconocidos que puedan dirigir y dinamizar las acciones de capacitación en metodología didáctica y competencias digitales de los grupos.
- Contactar, contratar y coordinar a los dinamizadores de comunidades.
- Contribuir y dar soporte tecnológico a la programación sistemática de las actividades de las CoP: fechas, temas, participantes, actividades.
- Gestionar, archivar y publicar los materiales de las comunidades de Aprendizaje: fuentes, documentos de trabajo y conclusiones.
- Catalogar, etiquetar, traducir y publicar los resultados de las comunidades de Aprendizaje como documentación de referencia.

